



## Gender-sensible und Diversity-gerechte Lehre

Integration von Gender – und Diversityaspekten  
in die / in der Lehre

Dr. Bettina Jansen-Schulz  
TransferConsult, Lübeck  
Dozierenden-Service-Center, Universität zu Lübeck



## Inhalte

1. Gender-Diversity geht nicht in MINT-Studiengängen?!
2. Was ist Gender-Diversity? Theoretische Hintergründe
3. Was will die Politik/Hochschulpolitik? Politische Dimensionen
4. Mit wem haben Lehrende es zu tun? Diversität und Heterogenität der Studierenden
5. Wer braucht Gender-Diversity-Kompetenz?
6. Wie kommt Gender-Diversity in die Lehre?
7. Wie soll das in der MINT-Lehre gehen?
8. Was ist gendergerechte Sprache?
9. Prinzipien gender-diversity-sensibler guter Lehre



## Mögliche Gender-Diversity-Themen in MINT

- Gender-Diversity und Technologiefolgenabschätzung,
  - Gesellschaftswissenschaftliche Anteile,
  - De-Gendering von ergonomischen geschlechtsspezifischen Annahmen
  - Gender-Diversity in den Arbeitsfeldern der Automatisierungstechnik
  - Gender-Diversity-Aspekte in Produkten:
    - Akkuschauber, Seniorenhandy,
  - Usability,
  - Mensch-Maschine-Schnittstellen
  - Gender-Diversity und Vertrags-Arbeitsrecht,
  - Bildliche Visualisierung und sprachliche Kommunikation in Folien, Lehrunterlagen
  - Ingenieurinnen
- ✓ *Methodik, Didaktik so wählen, dass möglichst viele der Studierenden „mitgenommen“ werden!*



## Theoretische Hintergründe





## Grundverständnis

- Gender: englisch für das soziale Geschlecht (weibliche und männliche gesellschaftliche Rollenmuster und kulturelle Zuschreibungen)
  - Das soziale Geschlecht ist anerzogen und darum auch veränderbar
- Sex: englisch für das biologische Geschlecht
  - Das biologische Geschlecht ist angeboren und nur bedingt veränderbar
- Geschlechtlichkeit ist sozial konstruiert – ihre Basisprinzipien sind die Dichotomie (nur zwei Geschlechter) und Hierarchie (Männliches wird höher bewertet)
- Die gesellschaftliche Wirklichkeit begegnet uns als androzentristische (männlich geprägte) Konstruktion



## Theoretische Ansätze

### Von der Frauenforschung zur Geschlechterforschung

- Gleichheitstheorie
- Differenztheorie
- Dekonstruktion
- Maskulinitätsforschung
- Intersektionalitätsforschung



## Theoretische Konzepte zur Genderforschung

### Theorieansatz

1. Organisationstheorie- soziologie
2. Systemtheorie
3. Konstruktions-Dekonstruktionstheorie
4. Sozialisationsforschung
5. Biografieforschung
6. Bildungsforschung /PISA/ IGLU
7. Koedukationsforschung
8. Postkolonialismus/ Rassismusforschung
9. Maskulinitätsforschung
10. Geschlechterforschung
11. Geschlechterforschung-Naturwissensch.
12. Arbeitssoziologie
13. Berufssoziologie, Geschlechtersegregation
14. Ungleichheitsforschung
15. Stadt- und Raumforschung
16. Sprachforschung
17. Rechtsforschung
18. Homo-Lesben-Queerforschung
19. Intersektionalität

### Theorievertreter\*innen (Stand Nov. 16)

1. Gertraude Krell, Michel Domsch; Edeltraud Hanappi-Egger)
2. Niklas Luhmann, Ursula Pasero, Heike Kahlert
3. Judith Butler, Angelika Wetterer, Nina Degele
4. Carol Hagemann-White, Helga Bilden, Katharina Liebsch
5. Bettina Dausin, Claudia Born, Barbara Keddi, Anne Schlüter
6. Manfred Prenzel, Hannelore Faulstich-Wieland
7. Sigrid Metz-Göckel, Hannelore Faulstich-Wieland, Marita Kampshoff
8. Encarnacion Guterrez Rodriguez; Nikita Dhawan
9. Raywenn (Robert) Connell, Pierre Bourdieu, Lothar Böhnisch
10. Regina Becker-Schmidt, Elisabeth Beck- Gernsheim, Helene Götschel; Robin Braun
11. Sigrid Schmitz, Smilla Ebeling, Ines Weller
12. Regine Gildemeister, Karin Gottschall, Ulrich Beck, Gabriele Winker
13. Doris Lemmermöhle, Ulrike Teubner, Birgit Riegraf
14. Pierre Bourdieu, Karin Gottschall, Birgit Riegraf, Heike Kahlert
15. Ruth Becker, Kerstin Dörhöfer, Christine Bauhardt
16. Luise Pusch, Senta Trömmel-Plötz, Susanne Heise
17. Susanne Baer, Jutta Limbach, Sarah Elsuni
18. Sabine Hark, Nina Degele
19. Nina Degele, Gudrun-Axeli Knapp, Cornelia Klinger



## Politische Dimensionen



## Politische Dimensionen

Gender- Diversity-Aspekte sollten bindend enthalten sein in:

- Politischen Vereinbarungen der jeweiligen Landesregierungen
- Zielvereinbarungen zwischen Hochschule und Land
- Selbstberichten, Leitbildern der Hochschulen
- Akkreditierungsvorgaben bei Studiengängen
- Handlungskonzepten der Hochschulen

Gender- Diversity-Aspekte finden sich in:

- DFG – Instrumentenkasten 2009
- DFG Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards 2002, 2008
- WR - 2007
- HRK – 2006
- Akkreditierungsrat - 2006



## Handlungsempfehlungen: Notwendige Maßnahmen der Hochschulen



- Eine Beschreibung der Kriterien, an denen nach dem Verständnis der Hochschule "Geschlechtergerechtigkeit" zu messen ist.
- Ein Organisationskonzept, wie die Berücksichtigung dieser Kriterien bei der Entwicklung von Studiengängen in den Fachbereichen und Fakultäten sicher gestellt wird.
- Ein Konzept zur Information, Beratung und Weiterbildung aller an der Entwicklung, Akkreditierung und Durchführung von Studiengängen auf Hochschuleseite Beteiligten (Vermittlung von Gender-Kompetenz)
- Ein Konzept zur Sicherstellung der notwendigen fachlichen Kompetenzen (Geschlechterforschung, Gender Studies) bei Lehrenden und Studierenden
- Ein Konzept zur Integration von Gender-Diversity-Aspekten in die **alltägliche Lehre**
- Ein Konzept zur nachhaltigen Qualitätssicherung (Evaluation, Monitoring und Controlling)
- Aussagen über die temporär und dauerhaft hierfür bereitgestellten Ressourcen

Becker, Ruth/ Jansen-Schulz, Bettina/ Kortendiek, Beate/ Schäfer, Gudrun 2006: Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge - eine Handreichung. Studien Netzwerk Frauenforschung NRW Nr. 7. Dortmund (ISBN 3-936199-06-X) **Zweite erweiterte Auflage 2007**, Hrsg. von: Center of Excellent Women (CEWS); cews-publik n. 09; **Dritte überarbeitete Auflage 2012**: <http://www.gender-curricula.com/>



## DFG-Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards 2008-2016

<http://www.instrumentenkasten.dfg.de/> (Zugriff 14.11.2016)

- A Strukturelle Gleichstellungsstandards
- B Personelle Gleichstellungsstandards

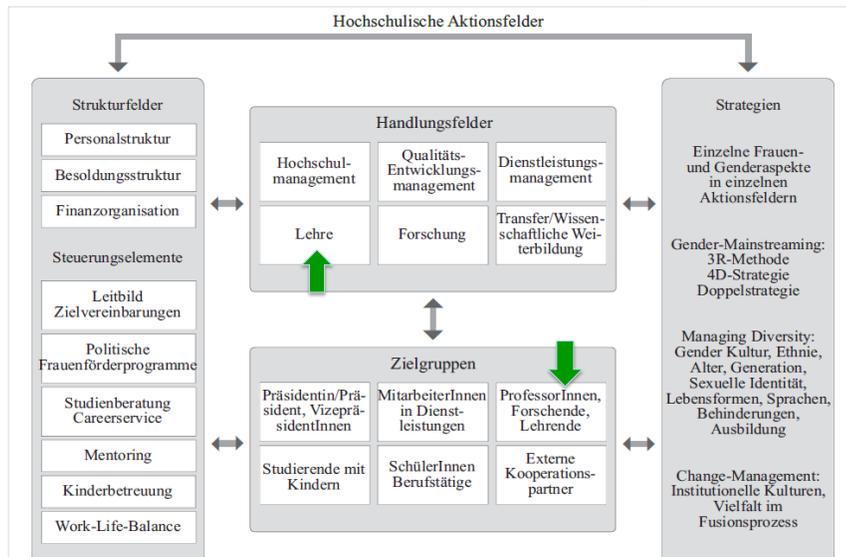
*(kursiv – weitere notwendige Maßnahmen [BJS])*

- C Inhaltliche Gleichstellungsstandards
  - Gender-Diversity-Forschung
  - Integration von Gender-Diversity-Forschungserkenntnissen in die Lehre (nächste Folie)
  - Gender-Diversity-Kompetenz durch Personalentwicklung, Hochschuldidaktik
    - Gender-Diversity-Kompetenz als Schlüsselkompetenz bei Studierenden
    - Gender-Diversity-Kompetenz als Fach(kultur)- und Lehrkompetenz bei Forschenden, Lehrenden

TransferConsult  
– Wissenschaftsberatung - Forschung – Lehre –  
Dr. Bettina Jansen-Schulz



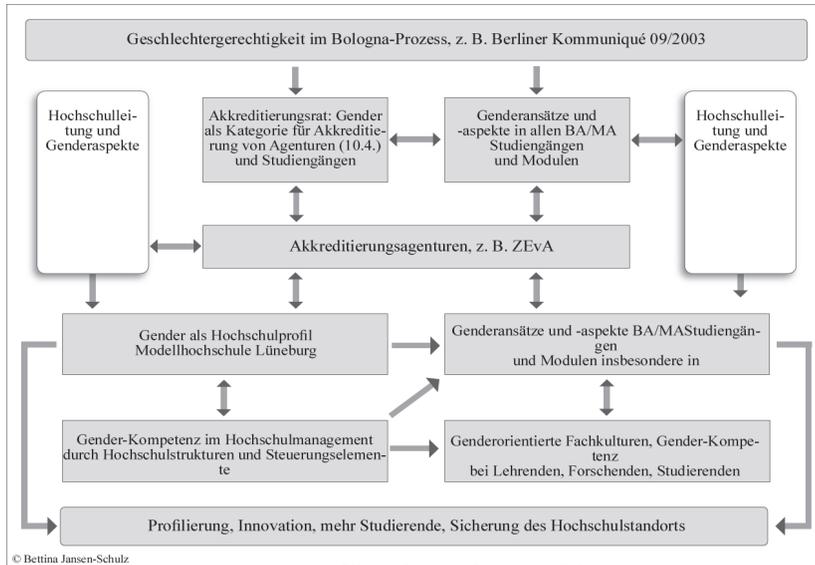
## Hochschulische Aktionsfelder zur strukturellen Integration von Gender-Diversity-Aspekten



TransferConsult  
– Wissenschaftsberatung - Forschung – Lehre –  
Dr. Bettina Jansen-Schulz



## Top-Down-Bottom-Up-Prinzip des Integrativen Genderings



TransferConsult  
- Wissenschaftsberatung- Forschung -Lehre -  
Dr. Bettina Jansen-Schulz



## Diversität – Heterogenität in Akademia



TransferConsult  
- Wissenschaftsberatung- Forschung -Lehre -  
Dr. Bettina Jansen-Schulz



## Vielfalt der Gruppen im Wissenschaftssystem

Personen	Statusgruppe	Orga. - Struktur
<ul style="list-style-type: none"><li>• Geschlecht</li><li>• Alter</li><li>• Soziale Herkunft</li><li>• Ethnische Herkunft</li><li>• BildungsausländerInnen</li><li>• Migration</li><li>• p.+ k. Fähigkeiten</li><li>• Kompetenzen</li></ul> (Diversity-Kategorien)	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Studierende</b></li><li>• <b>Lehrende</b></li><li>• Forschende</li><li>• ProfessorInnen</li><li>• Leitungen</li><li>• Verwaltungspersonal</li><li>• Techn. Personal</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Hochschule</li><li>• Hochschulprofil</li><li>• Hochschulkultur</li><li>• Fach-Disziplin-zugehörigkeit</li><li>• Fachkultur</li><li>• Fakultäten</li><li>• Institute</li><li>• Forschungseinrichtung</li></ul>

↑ ↑ ↑  
Interdependenzen und Zusammenhänge





## Heterogene Persönlichkeit(en) (Studierende)

### Person

- Selbstsicher – Unsicher
- Introvertiert – extrovertiert
- Motiviert – un- oder demotiviert
- Interessiert – desinteressiert
- Neugierig, offen für Neues
- Engagiert
- Hilfsbereit
- Sozial - unsozial

### Person

- Attribuierungen, Beliefs
- Denkniveau
  - abstraktes, logisches Denken
- Zufriedenheit
- Präferenzen
- Freizeitinteressen
- Erfahrungen
- Lebenswelten

### Lernen

- Lerntypen
- Lernstil
- Lernverhalten
- Vorstellungen vom Lernen, vom Studieren

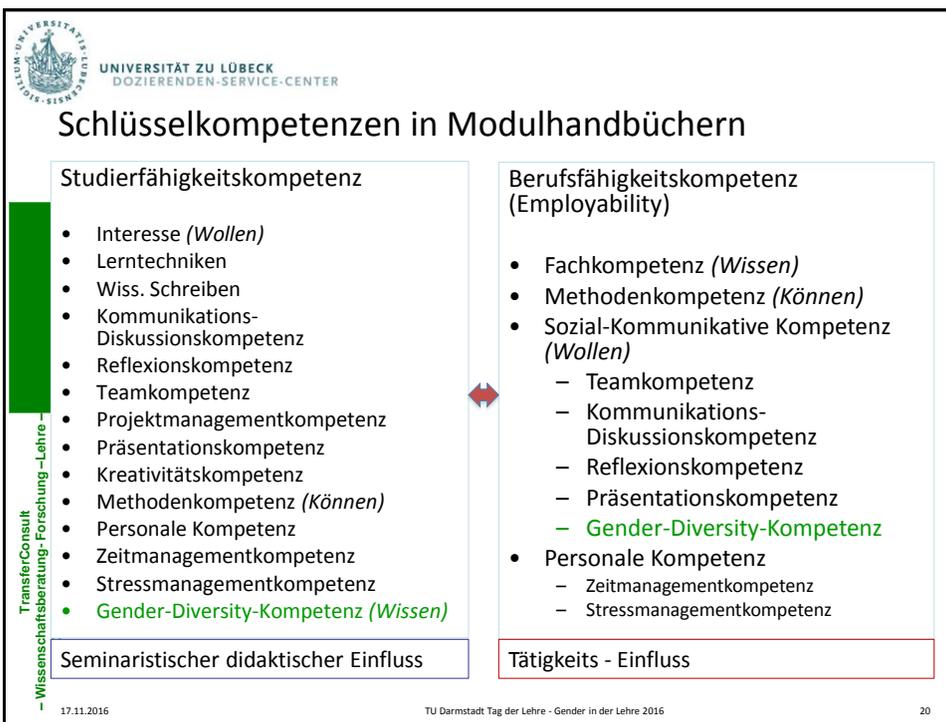
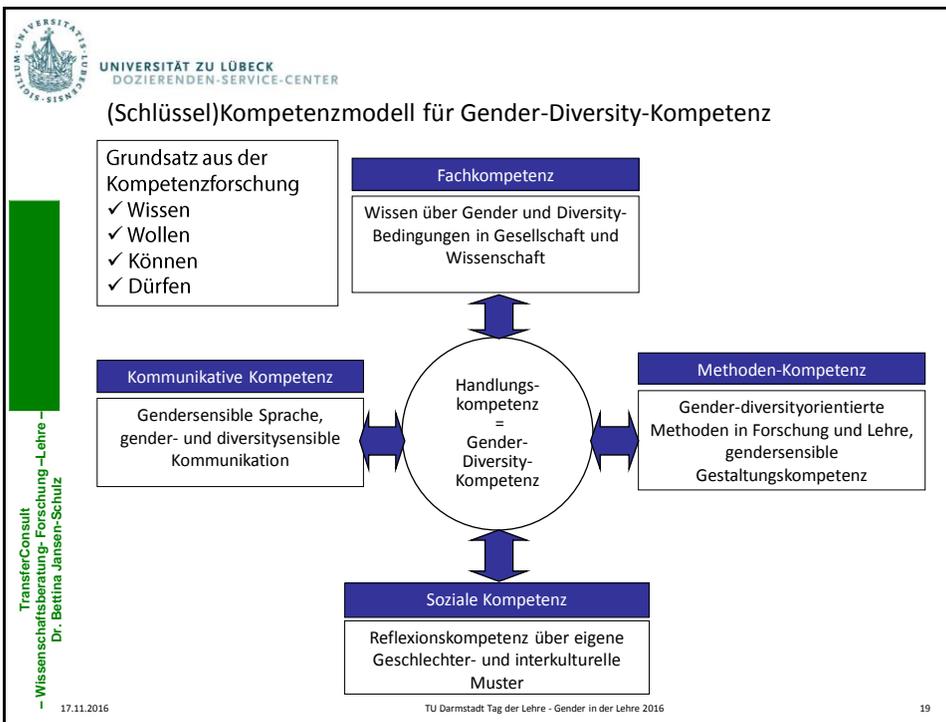
### Schlüsselkompetenzen

- Teamfähig – teamunfähig
- Kommunikationsfähigkeit
- Selbstständigkeit
- Flexibilität
- Ausdauerfähigkeit



## Gender-Diversity-Kompetenz Lehrende, Studierende







## Gender-Diversity in der Lehre

### *Integratives Gendering und Diversity*



## Gendersensible Didaktik, Integratives Gendering

Integratives Gendering und Diversifizierung in Lehre und Forschung bedeutet die Berücksichtigung von Gender- und Diversity-Aspekten im alltäglichen Prozess der Lehre und Forschung, deren Planung und Durchführung

Dem Ansatz des „Integrativen Genderings“ liegen Erkenntnisse zugrunde aus (z.T. eigenen) Projekten, Studien und Forschungen zu:

- Mädchen und Naturwissenschaften: Peter Häussler, Lore Hoffmann, Manfred Lehrke; IPN Leibniz-Institut für die Pädagogik der Naturwissenschaften an der Universität Kiel, 1997
- Projekten und Studien zu Koedukation in Naturwissenschaften 1986-1990
- Projekten und Forschungen zu Frauen in (technischen) Frauenstudiengängen 1990-2008
- Forschungen zu gestuften Studiengängen 2006, 2007
- zu Hochschulentwicklung und Gender-Diversity 2010-2016
- Studien und Forschungen zu Hochschuldidaktik 1985-2016



## Gender-Diversity-Kompetenz in Curricula

Wissenschaftskritik  
der Fachdisziplin

Herstellung und  
Nutzung der  
Fachdisziplin

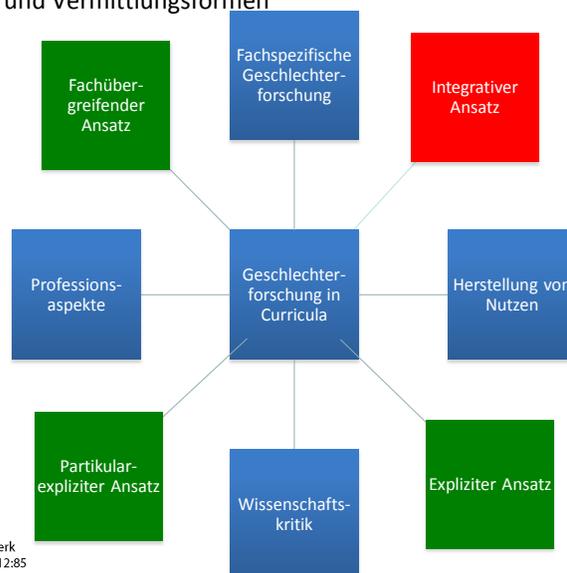
Professionsaspekte  
in der Fachdisziplin

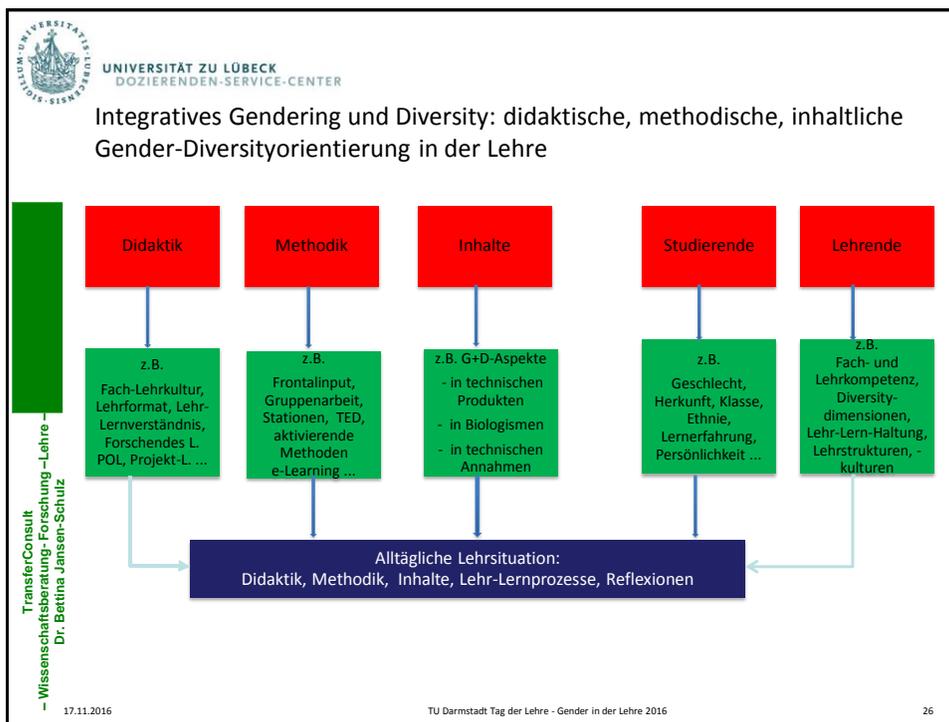
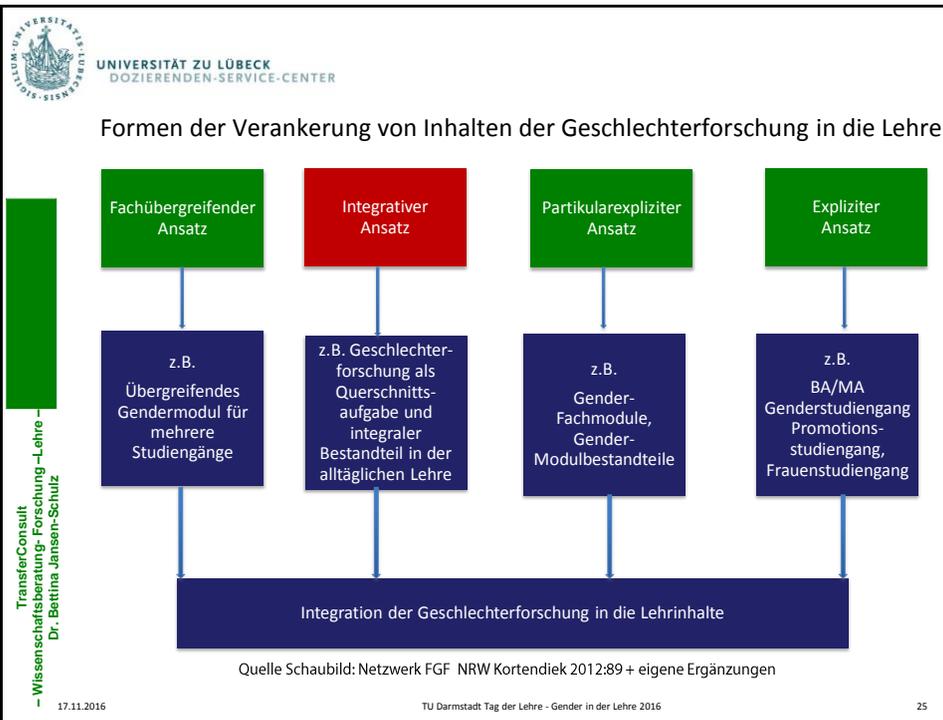
Integrale Bestandteile:  
geschlechter-diversity-gerechtes Studium  
geschlechter-diversity-sensible Berufsqualifizierung

Nur selten in Modulhandbüchern zu finden



## Verankerung der Geschlechterforschung in die Curricula – Lehrinhalte und Vermittlungsformen







## Inhaltliche Gender-Diversity-Ansätze in MINT



## Fachkulturen – Lehrhabitus in MINT

- in Natur-Ingenieurwissenschaften Sequenzierung der Fachinhalte
  - Unterstreichung von Dominanz, Distanz und Hierarchie
  - Traditionelle Didaktik
  - Übernahme traditioneller Vorstellungen von Lebens- und Berufsplanung
- Diese Fachkultur und der Habitus bei Lehrenden und Studierenden suggeriert Studentinnen, dass sie hier nicht am richtigen Ort sind und führt zu „Gate-Keeping-Processes“ und Demotivierung!
- (Pierre Bourdieu 1987, 1992, 2001, Sabine Brendel u. Sigrid Metz-Göckel 2001,
  - Hildegard Schaeper 1997, Ulrike Vogel u. Christiana Hinz 2004)



## Inhaltliche Ansätze in MINT-Bereichen (Gender-Diversitykategorien)

- Disziplingeschichte und Genderaspekte:
- weibliche Wissenschaftlerinnen,
- leitende Vorstellung einer geschlechtsneutralen Wissenschaft?
- Feministische Naturwissenschafts- und Technikkritik
- Technikfolgenabschätzung, Technikfolgenforschung
- Inter- und transdisziplinäre Ansätze
- Karriereverläufe von Frauen
- Produktentwicklung unter Berücksichtigung von Gender-Diversity-Aspekten



## Mögliche Gender-Themen in Ingenieurwissenschaften

- Programmierungskurse für Frauen,
- CAD/CNC für Frauen,
- Gender und Vertrags-Arbeitsrecht,
- Gender und Technologiefolgenabschätzung,
- gesellschaftswissenschaftliche Anteile,
- De-Gendering von ergonomischen geschlechtsspezifischen Annahmen
- Gender in den Arbeitsfeldern der Automatisierungstechnik



## Mögliche Gender-Themen in der Informatik

- Programmierungskurse für Frauen,
- CAD/CNC für Frauen,
- Frauen in der Geschichte der Programmierung
- Anwendungsfelder der Informatik
- Informatik als Anwendungswissenschaft darstellen
- Gender und Technologiefolgenabschätzung,
- Social Software und gender-diversitygerechte Anwendung
- gesellschaftswissenschaftliche Anteile,
- De-Gendering von ergonomischen geschlechtsspezifischen Annahmen
- geschlechtsspezifischer Arbeitsmarkt der Informatik/en
- Das GERD-Modell:
  - Reflexionsaspekte in der Informatikforschung: Zusammenhänge von Relevanz, Werten, Wissen, Machtverhältnissen, Nutzen, Arbeitskultur, Sprache, Menschenbildung



## Nachhaltigkeit und Stadtplanung:

- Flächenplanung – Nutzungsverhalten von Frauen und Männern
- Spielplatzplanung – Nutzungsverhalten von Mädchen, Jungen unterschiedlicher Altersstufen
- Flächenverbrauch – wem nutzen die Flächen tatsächlich, wer plant sie?



## Gender-Beispiele Architektur

- BA - Entwerfen IV
- Raumprogramm und Verhältnis Außen-/Innenraum in seiner Funktion für Geschlechterverhältnis bzw. Familien- und Versorgungsarbeit und ihrer Verknüpfung mit Berufsarbeit diskutieren
- Frauen und Männer in städtischen Wohnstrukturen
  - (Sprache aus männlicher Perspektive: „Schlafstädte“)
- Frauen und Männer in ländlichen Wohnstrukturen
  - (Sprache aus männlicher Perspektive: „Grüne Witwen“)
- Nutzung von Räumen in Häusern, Wohnungen: geschlechtsspezifische Zuschreibungen

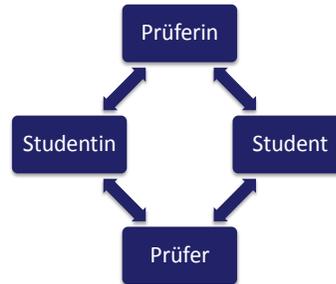


## Gender-Diversity-Package - Beispiel

1. Studiengang	Physik
2. Modulthema	Physik I, Mechanik, Thermodynamik
3. Genderinhalt	Ganzheitlich, Menschen- und Umweltorientierung Experimentalphysik: Experimente aus den Erfahrungsbereichen des Alltags der Studierenden, Alltag (Berufsfeld und privat) von Männern und Frauen Mechanik: (aber nicht nur, was sich dreht und bewegt, sondern auch Haus, Möbel (nicht Haushalt) Mechanik in der Natur Thermodynamik: Wetter, Feuer, Wärmeverteilung in Heizung, Häuserisolierung
4. Didaktik	Feldforschung im Alltag machen lassen Experimentiergruppen geschlechtshomogen und geschlechtsheterogen zusammensetzen – Ergebnisse der Gruppen vergleichen unter Genderaspekten Physikerin – Forscherin einladen als Referentin (Vorbildfunktion)
5. Methodik	Experimente
6. Forschungsgrundlagen/Literatur	Fachliteratur von Forscherinnen nutzen Frauen in der Physik – in der Naturwissenschaft (Wanderausstellungen) IPN Kiel – Physikunterricht für Mädchen Verband der Physikerinnen
7. Lehr-Lernziele	Physikalische Gesetze betreffen den Alltag beider Geschlechter, Genderperspektive
8. Schlüsselkompetenzen	Gender-Kompetenz, Ganzheitliche Perspektive
9. Studienorganisation	Physikerinnen als Gastreferentinnen
10. Transfer zur Arbeitswelt	Frauen in Naturwissenschaft, in Physik, geschlechtsspezifische Segregation der Arbeits- und Tätigkeitsfelder von Physikerinnen und Physikern

## Prüfungen, Beratungen

- Prüfungsrelevanz des Stoffes
- Kompetenzorientierte Prüfungsformen
- OSCE in Medizin
- Transparente Beratungsstrukturen
- Transparente Prüfungsstrukturen
- Prüfungsinhalte – Bezug zu Lehrinhalten
- Individuelle Beratungs- und Unterstützungsangebote
- Gendersensible Prüfungen
  - Inhalt, Methoden
  - Strukturen
  - Sprache
- Reflexion über Rollenerwartungen an Prüferin, Prüfer von Studentinnen und Studenten + vice versa





## Gender-Diversity-Sensible Sprache (political correct) verwenden für präzise wissenschaftliche Aussagen und Zielgruppenorientierung

- Beide Geschlechter gleichermaßen ansprechen
- Von Studentinnen und Studenten sprechen oder Studierende, Lernende, Lehrende (gilt nur im Plural!!)
- „Alle“ anstatt „jede und jeder“
- Differenzieren: in der bestimmten Situationen haben Sie es nur mit je einem Geschlecht zu tun
- In der Forschung deutlich machen ob Sie von männlichen und/oder weiblichen Probandinnen/Probanden sprechen
- In Forschungen, die Menschen untersuchen, neben Geschlecht auch andere Diversity-Kriterien (Alter, Bildung, Kultur...) berücksichtigen.
- Diversitysensible political correctness Sprache: Black or Colored People, Schokokuss, Beeinträchtigungen...
- Zielgruppen: Ausdrücke kontrollieren, wenn mit Blinden oder anderen Körperbeeinträchtigten, ... gearbeitet wird: „blinde Wut“, sehen, sichtbar, hören, hörbar ....



## Gendersensible Schreibweisen

- Binnen-I: StudentInnen
- Schrägstrich: Student/innen
- Queer neu: Student\*innen
- Queer alt: Student\_innen
- Politisch ganz korrekt: Studentinnen und Studenten

Achtung: grammatikalisch passt das nicht immer, muss jeweils angepasst werden



## Empirisch belegt: Mitmeinen reicht nicht

- Das Experiment wurde in mehreren Varianten wiederholt. Die Aufforderung lautete, "Nennen Sie 3 Politiker/innen/-Innen, Moderatoren/-innen/-Innen, Sänger/-in/-Innen und Sportler/-innen/-Innen". Insbesondere die Variante mit dem großen "I" erbrachte signifikant mehr Nennungen von Frauen gegenüber der Variante mit rein männlicher Sprachform.
- Das Argument, der besseren Lesbarkeit wegen auf "-er/"-innen" bzw. "-Innen" zu verzichten, greift also nicht. Frauen implizit mit zu meinen führt demnach keineswegs dazu, dass sie auch mitgehört/-gedacht werden. Umgekehrt: Nur Frauen explizit mit zu nennen führt dazu, dass sie auch von den Zuhörenden mitgedacht werden bzw. sich angesprochen fühlen.

- \* Bei der obigen Untersuchung handelte es sich um eine der ersten deutschsprachigen Untersuchungen zum Thema. Psychologie heute 03/00
- \* Heise, Elke 2000: Sind Frauen mitgemeint? Eine empirische Untersuchung zum Verständnis des generischen Maskulinums und seinen Alternativen. In: Sprache&Kognition, 19 3-13



## Zusammenfassung in 15 Prinzipien



## 15 Prinzipien gender-sensibler und guter Lehre

1. Anwendungsbezug der Inhalte auf der Praxisebene im Alltag und Beruf
2. Interdisziplinarität der Inhalte
3. Berufsbezug – z.B. Geschlechtersegregation
4. Interkulturelle Aspekte,
5. Betonung , Unterstützung der Kommunikationskompetenz,
  - Diskutieren ermöglichen
6. Vielfältige Lehr-Lernmethoden,
7. Projektstudium – aktivierende Lehr-Lernmethoden
8. Wechsel von der Theorie zur Praxis (Shift from Theory to Experience)
9. Constructive Alignment
  - Zusammenhänge zwischen Inhalten, Methoden, Prüfungszielen und Prüfungsinhalten herstellen



## 15 Prinzipien gendersensibler und guter Lehre

10. Verbesserung der Studierbarkeit (Teilzeitstudium, blended Learning,
11. Überprüfung des Umfangs und Stellenwertes des hohen Mathematikanteils und seinen Anwendungsbezug in technischen, natur- und wirtschaftswissenschaftlichen Fächern
12. Transfer der Lehrinhalte in verschiedene Praxisebenen und Ermöglichung von Praxiskontakten und Praxisrelevanzen des Studieninhaltes,
13. Vielfältige und weibliche Vorbilder in Naturwissenschaft und Technik,
  - auch in Fachliteratur
14. Ganzheitliche Ansätze, Technikfolgenabschätzung unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeit.
15. Persönliche Reflexion der Lehrenden zu Menschenbild, Bild von Studierenden (Gender und Diversity)



Danke für Ihre Aufmerksamkeit

Dr. Bettina Jansen-Schulz

[jansen-schulz@transferconsult.de](mailto:jansen-schulz@transferconsult.de)  
[Jansen-schulz@dsc.uni-luebeck.de](mailto:Jansen-schulz@dsc.uni-luebeck.de)

0171-9368257



Anhang



UNIVERSITÄT ZU LÜBECK  
DOZIERENDEN-SERVICE-CENTER

<http://www.yellowwindow.com/genderinresearch>

Part 3 Gender and ...

- health
- food, agriculture and biotechnology
- nanosciences, materials and new production technologies
- energy
- environment
- transport
- socio-economic sciences and humanities
- science in society
- specific activities of international cooperation

17.11.2016 TU Darmstadt Tag der Lehre - Gender in der Lehre 2016 45

UNIVERSITÄT ZU LÜBECK  
DOZIERENDEN-SERVICE-CENTER

<http://www.gender-curricula.com/>

Gender Curricula für Bachelor und Master

Recherche Pool

- Die Gleichstellungs-Projekte an NRW-Hochschulen, Übersicht & Inspiration zum Nachmachen
- Der aktuelle Gender-Report: Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen in NRW, Daten & Analysen
- Kinderbetreuungs-Angebote an NRW-Hochschulen, vollständige Übersicht zur Online-Recherche

Die Website wird betrieben von:

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW

Unterstützt durch:

Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung

Gender Curricula für Bachelor und Master

Vorschläge zur Integration von Lehrinhalten der Genderforschung in die Curricula von Studienfächern

Das Netzwerk Frauen und Geschlechterforschung NRW hat im Rahmen des Forschungsprojektes "Gender-Aspekte bei der Einführung und Aktualisierung geplanter Studiengänge" zu 54 Studienfächern Gender Curricula in einer Datenbank zusammengetragen. Es handelt sich dabei um Vorschläge zur Integration von Lehrinhalten der Frauen- und Geschlechterforschung in die Curricula von (fast) allen in der Bundesrepublik Deutschland studierbaren Studienfächern. Die Inhalte werden regelmäßig aktualisiert. Über weitere Hinweise zu einer geschlechtergerechten Curricula-Gestaltung in Ihrem Fach sind wir dankbar.

Übersicht der Gender Curricula

Kurztrotiert

08.12.2011 | Qualität in Studium und Lehre zertifiziert Die FH Münster erhält als erste Fachhochschule in Deutschland die Systemakkreditierung. Nach 18monatiger Prüfung und Begleitung erhielt die FH am 22.11.2011 das offizielle Akkreditierungszertifikat. [Mehr](#)

Berliner Kommuniqué (2003)

„Die Notwendigkeit, die Weiterentwicklung zu verbessern, muss mit dem Ziel der sozialen Dimension des Europäischen Hochschulraumes größere Bedeutung zu geben, in Einklang gebracht werden, dabei geht es um die Stärkung des sozialen Zusammenhalts sowie den Abbau sozialer und geschlechtsspezifischer Ungleichheit auf nationaler und europäischer Ebene.“

Gender ExpertInnen für Bachelor und Master

Begutachtung von Studiengängen unter Gender-Aspekten

Die Expertinnen und Experten entwickeln die auf der Website dargestellten Curricula, wirken an der Begutachtung der Studiengänge unter Gender-Aspekten mit und können die Integration fachspezifischer Inhalte der Frauen- und Geschlechterforschung in die Curricula beurteilen.

Kontakt zu ExpertInnen über: [Fachsabats](#) - Austausch ist erwünscht!

46 TU Darmstadt Tag der Lehre - Gender in der Lehre 2016 46



## Inhaltliche Ansätze in MINT-Bereichen (Gender-Diversitykategorien)

- Historisch-genetische Untersuchung der Naturwissenschaften und der technischen Wissenschaften
- Analyse des androzentrischen Bias in der Theorie und Modellbildung und Methodik der Fächer
- Männliche Subjektivität in den Wissenschaften – sexistische Terminologie, biologischer Determinismus, Masculinitätsforschung
- Interdisziplinäre Frauenforschung in MINT und Medizin
- Weibliche Forschungsansätze in der Lehre aufgreifen
- Weibliche Forscherinnen und ihre Biografie aufgreifen
- Weibliche Forschungen zitieren und von den Studierenden zitieren lassen in schriftlichen und mündlichen Arbeiten



## Inhaltliche Ansätze in MINT-Bereichen (Gender-Diversitykategorien)

### z.B. Biologismus

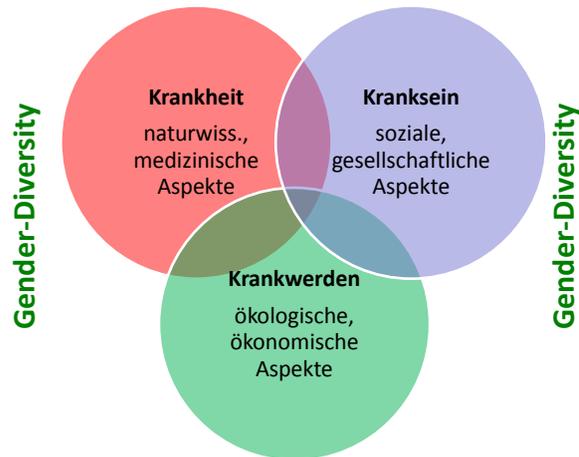
#### Alter Biologismus

- Naturalisierung der Kategorie Geschlecht durch Arbeitsteilung: weibliche Sonderanthropologie: „Frauen sind von Natur aus anders“
- Ergänzung durch Komplementaritätsverhältnis: „Frauen und Männer ergänzen sich“
- Biologisch anthropologische Grundannahme – These vom „physiologischen Schwachsinn des Weibes“ (Paul Julius Möbius 1903)

#### Neuer Biologismus

- Suche nach geschlechtsspezifischen Unterschieden:
- Bildung (schulische Leistungen Jungen, Mädchen in Mathematik, Lesekompetenz)
- Molekularbiologie,
- Genetik,
- Gehirnforschung,
- Evolutionspsychologie

## Aspekte der Gender-Diversity-Medizin



TransferConsult  
- Wissenschaftsberatung- Forschung -Lehre -  
Dr. Bettina Jansen-Schulz

17.11.2016

TU Darmstadt Tag der Lehre - Gender in der Lehre 2016

49

## Biologie

- Die Situation der Frau in der Biologie
- Geschlechtereinschreibungen in die Inhalte der Biologie: biologisch-medizinische Wissensproduktion über vermeintliche Geschlechterunterschiede Hirn, Intelligenz, Hormone, Evolutions- und Soziobiologie, androzentrische Perspektiven
- Geschlecht als strukturierendes Element: Dichotomien und Hierarchien

Ebeling, Smilla/Schmitz, Sigrid (Hrsg.) (2006):  
Geschlechterforschung und Naturwissenschaft.  
Einführung in ein komplexes Wechselspiel. VS Verlag,  
Wiesbaden



TransferConsult  
- Wissenschaftsberatung- Forschung -Lehre -  
Dr. Bettina Jansen-Schulz

17.11.2016

TU Darmstadt Tag der Lehre - Gender in der Lehre 2016

50

## Botanik/Biologie/Ökologie

- Botanische Bestimmungen und Geschlecht (Zwitterwesen, Fortpflanzung)
- Landschaften, Lebensräume für Frauen, für Männer
- Frauen als Botanikerinnen (Sybilla Merian?) in der Wissenschaftsgeschichte
- Männlichkeitsmythos in der Forstwirtschaft/-wissenschaft

## Gender-Diversity-Beispiele

1. Studiengang	Geowissenschaften
2. Modulthema	Pflichtmodul "System Erde II"
3. Genderinhalt	In den Themenfeldern der Geographie taucht die Analysedimension »Geschlecht« bislang nur selten auf. Dadurch ist der männliche Alltag, z.B. in Stadtplanung, Tourismusforschung und Wirtschaftsgeographie, heimlich zur Grundlage sozialgeographischen Arbeitens geworden. Frauen in der Geographieforschung, in der Fossilforschung
4. Didaktik	Als Nebenthema – didaktische Schleife einbauen
5. Methodik	Interviews mit Geographieforscherinnen, Fossilforscherinnen über Berufserfahrungen, weibliche und männliche Perspektiven auf die Geographie von den Studierenden führen lassen
6. Forschungsgrundlagen/Literatur	Biographien von früheren Geographikerinnen, Fossilforscherinnen, Fachliteratur von Forscherinnen nutzen
7. Lehr-Lernziele	Genderperspektiven kennen lernen, Frauen als Forscherinnen kennen lernen
8. Schlüsselkompetenzen	
9. Studienorganisation	
10. Transfer zur Arbeitswelt	



1. Studiengang	<b>Modul Schlüsselqualifikationen</b>
2. 2. Modulthema	<b>Grundlagen Kommunikation und Rhetorik</b>
3. Genderinhalt	Unterschiede männlicher und weiblicher Sprache, Kommunikationsstrukturen in Institutionen und Unternehmen und die Einbindung, bzw. die Ausschließung von Frauen und Männern, elektronische Kommunikation und Ein- und Ausschließungen von Geschlecht.
4. Didaktik	Genderorientierte Didaktik, weibliche und männliche Sprachformen nutzen,
5. Methodik	Eigene Kommunikationsformen reflektieren, Übungen zu männlichem und weiblichem Sprechen in geschlechtervertauschten Rollen,
6. Forschungsgrundlagen/Literatur	Ortmann, Günther: Tausend Schleifen. Über Geschlecht, Sprache und Organisation. In: Krell, Gertraude (Hrsg.) Betriebswirtschaftslehre und Gender Studies, Gabler Verlag Wiesbaden 2005; Welpel, Ingeborg; Schneck, Marika: Kompaktwissen Gender in Organisationen. Peter Lang Verlag Frankfurt 2005; Knallgrau GmbH: Social Software auf dem Weg zu einem neuen Paradigma der Informationstechnologie. <a href="http://www.knallgrau.at">www.knallgrau.at</a> 2005 (elektronische Kommunikationsstrukturen)
7. Lehr-Lernziele	Wissen über männliche und weibliche Sprache, Kommunikationsstrukturen und ihre Ein- und Ausschlussfaktoren und Reflexion über eigene Kommunikation
8. Schlüsselkompetenzen	Genderwissen in Kommunikation und Rhetorik
9. Studienorganisation	
10. Transfer zur Arbeitswelt	Kommunikationsformen in Unternehmen, in beruflichen Institutionen



## Ökologische Lebensräume

- Meer, Küstenbereiche, Binnengewässer, Sumpflandschaften: Bedeutung der Lebensräume für Frauen und Männer in verschiedenen Kulturen
- Wälder, Agrarlandschaft, Urbanlandschaft, Hochgebirge: Bedeutung der Lebensräume für Frauen und Männer in verschiedenen Kulturen
- Arbeitsteilung der Geschlechter im Geschichtsverlauf



## Gender-Diversity-Beispiele

### Umweltschutz, Nachhaltigkeit:

- Geschlechtliche Konnotationen von Natur und Kultur
- Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung im Umweltschutz in verschiedenen Lebensbereichen und Ländern
- Beteiligung von Männern, Frauen in Naturschutzverfahren, Nachhaltigkeitsprozessen
- Inklusion und Exklusion
- Nahrungsmittel und Geschlechterbezug
- Kritische Reflektion der Kategorie „Objektivität“, in den „Natur“wissenschaften
- Gender & environment – nachhaltiges Wirtschaften

## Mögliche Gender-Diversity-Themen in:

### Ästhetische Bildung Design und Medien / E-Medien:

- Gender-Diversity und E-Medien
- Gender-Diversity und Design,
- Gender-Diversity und Kunst
- Frauen und Männer (Diversity) in den beruflichen Feldern
- Gender-Diversity und Kommunikationsstrukturen im Design

## Mögliche Gender-Diversity Themen in Bildungswissenschaften

- Gender Doing in der Erwachsenenbildung/-arbeit
- Gender Doing in der Schule
- Gender Doing im Vorschulbereich
- Gender Doing im außerschulischen Jugendbereich
- Genderaspekte bei Beeinträchtigungen  
(körperliche, seelische, geistige Behinderungen,  
LRS, ADHS, etc.)
- Geschlechtsspezifische Berufsorientierung und  
Lebensplanung (Diversity)
- Gender Mainstreaming, Diversity Management in der  
Organisation, im Management von sozialen und  
Bildungseinrichtungen

## Mögliche Gender-Diversity Themen in (Bildender) Kunst

- Gender-Diversity und E-Medien
- Gender-Diversity in Games
- Gender-Diversity und Kunst
- Mädchen und Jungen im Kunstunterricht
- Kunst mit E-Medien  
([www.kubim.de](http://www.kubim.de); [www.netzwerk.org](http://www.netzwerk.org).)
- Menschenbilder, Frauen- Männerbilder in der  
Kunst

<b>TransferConsult</b> – Wissenschaftsberatung- Forschung –Lehre – Dr. Bettina Jansen-Schulz	1. Studiengang	<b>Bildungswissenschaften</b>
	2. Modulthema	<b>Lehren mit neuen Medien, e-learning, blended learning</b>
	3. Genderinhalt	Gender Mainstreaming in den Neuen Medien in der Bildung: Lehr-Lerninhalte, Technologie und Design, Didaktik und gendersensible Mediendidaktik, Evaluation, genderspezifische Nutzung der Neuen Medien, Genderspezifische Kompetenzen Gendergerechte Gestaltung digitaler Lernmodule
	4. Didaktik	
	5. Methodik	Gender Mainstreaming Kategorien in den Unterlagen von E-learning Angeboten (Level-Q) herausuchen, Genderspezifische Gruppeneinteilung am Computer und homogene Gruppenzusammensetzungen
	6. Forschungsgrundlagen/Literatur	Forschungen und Anregungen zu gendersensiblen Gestaltung von digitaler Lernmodule Metz-Göckel, Marion Kamphans, Heike Wiesner 2003 (GM im BMBF-Programm „Neue Medien in der Bildung – Förderbereich Hochschule“
	7. Lehr-Lernziele	Fähigkeit im Umgang mit Technikeinsatz bei der Gestaltung von Lernumgebungen, gendersensibler Technikeinsatz
	8. Schlüsselkompetenzen	Gender-Kompetenz, Technikkompetenz
	9. Studienorganisation	
	10. Transfer zur Arbeitswelt	Genderspezifische Segregation im Medienbereich, in der Gestaltung von mediengestützten Lernumgebungen

17.11.2016 TU Darmstadt Tag der Lehre - Gender in der Lehre 2016 59

<b>TransferConsult</b> – Wissenschaftsberatung- Forschung –Lehre – Dr. Bettina Jansen-Schulz	1. Studiengang	<b>Bildende Kunst</b>
	2. Modulthema	<b>Menschen, Frauen- Und Männerbilder in der Kunst</b>
	3. Genderinhalt	Philosophische und darstellende Vorstellungen und Bilder anthroposophischer Vorstellungen von Frauen und Männern
	4. Didaktik	Gruppenarbeit geschlechtsgemischt und geschlechtsgetrennt
	5. Methodik	Bilder von Frauen und Männern in der darstellenden Kunst,
	6. Forschungsgrundlagen/Literatur	Lieber, Gabriele
	7. Lehr-Lernziele	Fähigkeit im Umgang mit Technikeinsatz bei der Gestaltung von Lernumgebungen, gendersensibler Technikeinsatz
	8. Schlüsselkompetenzen	Gender-Kompetenz, Technikkompetenz
	9. Studienorganisation	
	10. Transfer zur Arbeitswelt	Genderspezifische Segregation im Medienbereich, in der Gestaltung von mediengestützten Lernumgebungen

17.11.2016 TU Darmstadt Tag der Lehre - Gender in der Lehre 2016 60

## Mögliche Gender-Diversity-Themen in Sozial-Politikwissenschaften

- Gender-Mainstreaming, Managing Diversity als Politikstrategien in Gesellschaft und Wirtschaft
- Gender-Diversity-Queer-Theorien in Sozialwissenschaften,
- Gender-Diversity und demografische Faktoren,
- Gender-Diversity und Macht
- Gender-Diversity und Führung,
- Frauen in Politikfeldern, Aufgaben, Machtmuster
- Gender-Diversity in Wissenschafts- und Hochschulpolitik

## Mögliche Gender-Diversity Themen in Rechtswissenschaften

### Wirtschaftsrecht:

- Gender und Steuerrecht,
- Humanressourcen und Gender-Diversityaspekte,
- Gender und Gewerbeordnungsrecht,
- Gender und Kreditrecht

### Arbeitsrecht

- Gender-Diversity und tarifliche Einstufung
- Gender-Diversity im Rechtssystem
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

## Mögliche Gender-Diversity-Themen in Geschichtswissenschaft

- Berücksichtigung der Frauen- und Genderforschung in der Geschichtswissenschaft
- Gender und Alltagsgeschichte
- Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in unterschiedlichen historischen Gesellschaften
- .....

## Gender-Diversity in Sprach- und Kulturwissenschaften

- Gender-Diversity-Aspekte in unterschiedlichen Sprachkulturen
- Genderspezifische Grammatik
- Das generische Masculinum in den (romanischen) Sprachen
- Gendersensible Sprache – Anwendungen und Kritik – gibt es eine diversitysensible Sprache?
- Geschlechterbilder in unterschiedlichen Kulturen
- Ältere und neuere ethnologische Theorien zu Gender-Diversity-Aspekten
- Mehrgeschlechtlichkeit in unterschiedlichen Kulturen
  - Intergender, Intersexualität
  - Transgender, Transsexualität